



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**La seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por  
discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Abogada

**AUTORA:**

Olazo Zarate, Elizabeth Victoria (ORCID: 0000-0003-0868-1229)

**ASESOR:**

Dr. Prieto Chávez, Job Rosas (ORCID: 0000-0003-4722-838X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA – PERÚ

2020

## Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a Dios, por darme la vida, a mi familia por ser mi fuerza para seguir adelante y poder cumplir mis metas

## Agradecimiento

A Dios, a mis asesores metodológicos y temático, a mi familia en especial a mi esposo y mi hija por todo el amor, dedicación y brindarme su apoyo incondicional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	33

## RESUMEN

El presente informe de investigación titulada “La seguridad jurídica en casos de Hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, año 2019”, tiene como objetivo analizar la seguridad jurídica, asimismo se han planteado objetivos específicos que permiten ahondar en el tema propuesto con el fin de analizar las garantías fundamentales y los derechos reconocidos en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, años 2019.

El método de investigación fue de enfoque cualitativo de tipo de investigación básica y tipo de estudio descriptivo con diseño interpretativo basado en la teoría fundamentada. Por otro lado, para obtener la información se utilizó el instrumento de la guía de análisis documental.

El informe de investigación llegó a la conclusión con respecto a la seguridad jurídica que el legislador no podrá dejar de administrar justicia cuando los fundamentos, hechos y medios de prueba justifiquen un acto de discriminación que origine su despido involuntario.

**Palabras clave:** Seguridad jurídica, hostilidad laboral, trabajador

## **ABSTRACT**

This research report entitled "Legal security in cases of labor hostility due to discrimination in the Ate district, year 2019", aims to analyze legal certainty, specifically, specific objectives have been set that allow us to delve into the proposed topic with the end of analysis the fundamental guarantees and the rights recognized in cases of labor hostility due to discrimination in the Ate district, years 2019.

The research method was the qualitative approach of basic research type and descriptive study type with interpretive design based on grounded theory.

The investigation report concluded with respect to legal certainty that the legislator will not be able to stop administering justice when the grounds, facts and means of evidence justify an act of discrimination that results in his involuntary dismissal.

**Keywords:** Legal security, labor hostility, worke.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la problemática dentro del Derecho siempre van en aumento, es por eso que se trata de poder implementar todas las Leyes necesarias para poder cubrir esos problemas y así cumplir sus fines como son el de poder garantizar la Seguridad Jurídica, justicia y el bien común.

En materia Laboral, desde que se convirtió en una rama independiente del Derecho Público, no ha sido ajeno a dichos problemas y es que poder implementar las medidas necesarias para ello ha sido una tarea progresiva. Uno de esos problemas fue los actos hostiles que se daban por parte del empleador al trabajador, con la única finalidad de que éste último renuncie a su centro de labores y así se acabe el vínculo laboral.

Se sabe que, existen más de mil denuncias, asimismo, el ente fiscalizador SUNAFIL señaló que en año 2016 al 30 de abril de 2018 reportaron en el Sistema de Inspección del Trabajo un aproximado de 1,023 denuncias por discriminación en el trabajo. (Agencia Peruana de Noticias, 2018).

Sucede que, la mayoría de trabajadores dentro de los establecimientos laborales desconocen muchos de sus derechos, al no saber que el empleador o sus representantes no pueden reducir el salario o la condición del trabajador de manera inmotivada, tampoco pueden recibir eventos de violencia o faltas graves de palabra contra el trabajador o su familia, el empleador no podrá discriminar a ninguno de sus trabajadores por motivo de raza, sexo, religión, ni mucho menos evitar el pago de la remuneración en la fecha establecida, a no ser que sea de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente evidenciados, ya que así lo establece la Ley N° 728 en su artículo 30 como los actos de hostilidad.

La Seguridad Jurídica se hace fundamental al darse como una garantía o el conocimiento de la persona de que todos sus derechos no deben ser vulnerados por alguien de manera arbitraria, y en el supuesto de que suceda, dicha persona tiene el Derecho a poder accionar conforme a Ley y ejercer su derecho defensa de lo

estipulado dentro de lo establecido mediante norma. Además de estar reconocida como un principio, la seguridad jurídica es uno de los fines del Derecho, tal como lo es también el bien común y la Justicia, esto quiere decir que, es el Estado también el máximo garante de la Defensa de éste principio y de la defensa de la persona en cuanto se le vean vulnerados sus Derechos.

Asimismo, la Seguridad Jurídica no es ajena a la rama del Derecho Laboral y es que para poder entablarla se han establecido Leyes, como la N° 728, La ley de Productividad y competitividad laboral y su reglamento, La Ley de relaciones colectivas de trabajo emitida mediante Decreto Supremo N° 010- 2033- TR y su reglamento, así como también la Ley N° 29497 NLPT. Todas estas emitidas para poder garantizar un control efectivo de las normas laborales y evitar todo tipo de abuso y arbitrariedad por parte de las autoridades de trabajo, ya que existe una relación desigual dentro de un vínculo laboral, por la posición de trabajador y empleador.

Por lo que, se puede determinar que al existir en muchas empresas locales y nacionales, los casos de hostilidad en los cuales por razones múltiples dichos actos quedan impunes y teniendo otros en los cuales si el empleado resulta conocer sus derechos y contar con el apoyo del sindicato de su institución que la seguridad jurídica queda remarcada como garantía de derechos y como principio rector del derecho para coadyuvar a alcanzar la paz social.

Para Hernández, Fernández y Baptista, señalan que la justificación es "considerable, siempre en cuando el estudio requiera la aprobación de otras personas" (2014, p. 360).

La justificación, del informe de investigación es de gran utilidad para determinar la eficacia de La Seguridad Jurídica frente a los actos hostiles que se suscitan en las diferentes empresas del distrito de Ate por actos discriminatorios que ponen en peligro la renuncia de muchos trabajadores.



Como relevancia social, fue relevante ya que uno de los motivos por los cuales se desarrolló el presente trabajo de investigación es para analizar los casos en los cuales se presentan hostigamiento de parte del empleador, centrándonos en el distrito de Ate, aunque no sea el único distrito en el cual sucedan este tipo de situaciones contrarias al Derecho, ya que anteriormente se han presentado casos en los cuales se ha dado hostigamiento por razones de discriminación por sexo, género y religión y/o condición.

Para el valor teórico, la investigación se desarrolló a través del estudio de las teorías y los conceptos fundamentales del derecho tanto en sus principios como en la Rama del Derecho Laboral y sus Leyes determinadas, mostrar la realidad adversa de lo que sucede dentro de los establecimientos laborales y los abusos que cometen los empleadores. Producto de ello puede surgir nuevos mecanismos o las autoridades correspondientes pueden adquirir las medidas necesarias para poder contrarrestar todo tipo de acto que afecte la integridad y dignidad del trabajador, para que así pueda desarrollar su desenvolvimiento dentro de su entorno laboral y en su vida cotidiana como parte de la sociedad.

En las implicancias prácticas del informe de investigación contribuir dentro del ámbito laboral del distrito elegido, en lo que concierne a analizar sus derechos situados dentro de las diversas normas laborales respecto de los actos hostiles y así evitar abusos por parte de su empleador y llegar a generar un excelente clima laboral, además de coadyuvar a lograr las finalidades del derecho, como es una de ellas la Seguridad Jurídica y también a su vez la tan ansiada paz social.

La justificación metodológica, puede servir para el desarrollo de futuras investigaciones. Los métodos, tácticas e instrumentos llevadas realizadas en el desarrollo de la investigación teniendo validez y confiabilidad, por ello es que puede generalizar.

Sobre la base de realidad problemática, se planteó el problema general de investigación ¿Cómo se presenta la seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral

por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019?; asimismo los problemas específicos de la investigación fueron los siguientes: PE1 ¿Cuáles son las garantías fundamentales en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019? y PE2: ¿Cuáles son los derechos reconocidos en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019?

El objetivo general de la investigación fue, Analizar la seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019, los objetivos específicos fueron los siguientes: Analizar las garantías fundamentales en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019 y analizar los derechos reconocidos en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.

## **II. MARCO TEÓRICO**

El desarrollo del capítulo siguiente, es un extracto de los antecedentes investigados a nivel nacional e internacional, las teorías y los enfoques conceptuales a través de las diferentes fuentes bibliográficas que coadyuvan a realizar la presente tesis de investigación.

Entre los principales antecedentes nacionales tenemos a Castro (2018), en su tesis titulado *“Criterios jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú”*, que tuvo como objetivo: establecer los razonamientos jurídicos para la configuración de los episodios de hostilidad laboral para su verificación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú, con una investigación jurídica de tipo dogmático normativa teórica y por su naturaleza fue cualitativa, concluyendo el autor que: La investigación demostró que existen argumentos para demostrar que, la hostilidad laboral conlleva afectaciones personales y las actividades propias del empleo que generando en el trabajador un deterioro en sus actividades laborales.

Cavero (2017), en su tesis titulada *“La tutela de justicia y seguridad jurídica en el país”*, tuvo como objetivo: exponer si la administración de justicia, influye de forma significativa en la seguridad jurídica. En cuanto al tipo de investigación fue descriptivo y el nivel aplicativo y llega a la conclusión que: Quedó confirmado que la administración de justicia, influye significativamente en la seguridad jurídica en el país por la que es necesario que el Estado cumpla el rol de administrar justicia conforme a las normas establecidas.

Castañeda (2016), en su tesis titulada *“El principio de la seguridad jurídica en la determinación de la pena en las circunstancias atenuantes privilegiadas del código penal peruano”*, que tuvo como objetivo: establecer si el no establecimiento de un límite mínimo en la determinación de la pena de las circunstancias atenuantes privilegiadas del Código Penal afecta el Principio de tutela Jurídica. La investigación fue de tipo descriptivo - no experimental y, concluyendo que: El no establecimiento de una demarcación mínimo en la determinación de la pena en las circunstancias atenuantes privilegiadas del Código Penal Peruano afecta el Principio de tutela

Jurídica, ya que se vulnera el principio de legalidad, a ello contribuye a que deje al libre albedrío y sobre todo a la discrecionalidad judicial el establecimiento de la pena concreta, lo que genera una evidencia y clara inseguridad jurídica.

Asimismo, tenemos los antecedentes internacionales como a Rabascall (2016), en su tesis titulada *“La seguridad jurídica como derecho justiciable en Ecuador”*, tuvo como objetivo: investigar la seguridad jurídica desde el punto de vista de su justiciabilidad como derecho ante los operadores jurídicos, determinando las falencias puntuales de nuestro sistema, la investigación fue carácter descriptivo y bibliográfico y llega a la conclusión que: La seguridad jurídica constituye en la actualidad un derecho absolutamente justiciable, en forma autónoma e independiente, que puede ser alegado por cualquier persona natural o persona jurídica en relación a una acción de garantías jurisdiccionales, a fin de salvaguardar la tutela efectiva de la justicia constitucional.

Waschgler (2015), en su tesis titulada *“Estrés laboral: Hostilidad percibida en personal sanitario y variables psicosociales relacionadas”*, tuvo como objetivo estudiar la WA percibida por el personal sanitario desde una perspectiva cualitativa y obtener semánticamente un banco de ítems como primera fase del desarrollo de un instrumento de evaluación. La investigación fue cualitativa, llegando a la siguiente conclusión: los muestrarios de prevalencia de la Workplace aggression en el personal de enfermería es un problema emergente a nivel mundial que tiene varios efectos en las víctimas, a causas de la ineficiente infraestructura del sistema sanitario y como consecuencia la poca calidad de vida de los que trabajan en ella.

Sandoval (2016), en su tesis titulada *“El principio de legalidad en materia penal Colombiana y su proceso de transformación. Tensiones entre la ley positiva y los juicios de seguridad jurídica, justicia material y legitimidad”*, tuvo como objetivo: determinar el concepto de interés de justicia material frente a la certeza, su origen evolución y confrontación frente al principio de legalidad actual y seguridad jurídica, tipo de investigación histórica la cual pudo concluir que: El semblante de actos adulterinos del Estado conlleva a que se transgreda el principio de legalidad y

además de las afectaciones y violaciones de derechos humanos en Colombia generan la necesidad de ponderación entre la Seguridad Jurídica y la Justicia Material que se soluciona en debida forma formando además el test de proporcionalidad en sentido estricto.

El informe de investigación, desarrolló teorías de las variables relacionadas al tema, por lo que es importante reconocer algunas teorías que hacen referencia al tema de investigación, las cuales servirán de respaldo y apoyo para hallar el análisis de la realidad estudiada:

En base a la primera categoría “La seguridad jurídica”, puede contar con diversas acepciones y conceptos refiriéndola a un tema o una rama del derecho en específico, en líneas generales citamos a los siguientes autores:

Según Muñoz (2019), no dice que la seguridad jurídica es un derecho que tiene la persona y que el Estado debe salvaguardar dicho derecho frente a las diferentes amenazas que violen su derecho. Asimismo, el Estado es el mayor defensor de los derechos de la persona y quien debe de prever cualquier medida necesaria mediante sus diversos órganos resultantes de la separación de poderes para así garantizar esa seguridad Jurídica anhelada.

Para Gómez (2015), nos dice que seguridad jurídica se encontraba orientado directamente al de la integridad de la persona, como bien protegido del Estado o como pieza fundamental de ésta, como una necesidad de la persona para que pueda ser llevado de buena manera a la sociedad.

Según Fernández y Ferrer (2018), señala que la seguridad jurídica se encarga de hacer prevalecer la justicia; es decir, se encarga de hacer prevalecer nuestros derechos cuando estos se encuentran vulnerados.

Para Castañeda (2016), nos dice que seguridad jurídica no es sólo la condición de tener Derechos por el simple hecho de encontrarnos determinados como personas y sujetos de Derecho para nuestra legislación, sino que también es

un mecanismo que va a garantizar que dichos derechos no se vean vulnerados, tanto para la persona como para sus bienes, y de darse el caso de que se vulneren, el Estado a través de sus diversos órganos y normas puedan garantizar el resarcimiento del daño acaecido.

Según Cherneva (2017), señala que la seguridad jurídica es un principio fundamental que debe ser respaldada por el Estado a través de sus entes u organismos que designan para poder proteger de manera digna y eficiente los derechos del ciudadano.

Finalmente León et ál. (2015), nos dicen que la seguridad jurídica no es ajena a las diversas ramas del Derecho, está inmersa dentro de todas y cada una de ellas, tal y como se aprecia también dentro del marco del Derecho Laboral, para la defensa y garantía del cumplimiento efectivo de los derechos laborales, para así poder establecer una buena relación laboral.

Con respecto al concepto de sub-categoría “Garantías Fundamentales”, se puede indicar que es uno de los fines del Derecho y a su vez un principio fundamental del mismo, que busca el poder garantizar el funcionamiento efectivo de la defensa de los derechos, esa seguridad que debe de estar garantizada por el Estado, a través de sus diversas normas, mecanismos o instituciones que se crean con la finalidad de poder coadyuvar en dicha función.

Ferrero (2015), son el conjunto de herramientas jurídicos y extrajurídicos por los que se busca salvaguardar el cumplimiento firme de los derechos humanos.

Para Ibaceta, (2014), las garantías fundamentales resguardan y protegen los derechos fundamentales del ser humano en todos los extremos, por el cual el Estado cumple un rol importante en salvaguardar y hacer prevalecer dichos derechos. Por consecuente, se trata de defender desde un inicio los derechos fundamentales de la persona, es decir de proteger los derechos humanos del hombre, para luego ser un punto de partida para los demás derechos reconocidos.

El concepto de la sub-categoría de “Derechos reconocidos” consiste en que la persona es la prioridad para nuestro ordenamiento jurídico, tal y como lo establece nuestra Constitución Política del Perú de 1993 dentro de su artículo número uno que menciona: *“La defensa de la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”* (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

Para Terrasa, (2017), se trata de un derecho inherente al sujeto constitucionalmente reconocido para la defensa y garantía de sus demás derechos, de que éstos no van a ser transgredidos ni menos violentados y de suceder, de que esto será resarcido de tal manera que el bien jurídico vulnerado será repuesto o en todo caso recuperar el valor del mismo.

Según Patlán, (2016), nos dice que el ser humano tiene derechos y que Estado está obligado a respetar, avalar y reparar sus denominados derechos humanos de la persona.

Para Campos (2018), nos refiere la seguridad jurídica se manifiesta de manera en que se encuentra sujeta a derecho, es decir a través del encontrarse las conductas acorde a normas, para proteger los bienes jurídicos tutelados para poder lograr una seguridad jurídica adecuada y la paz social que tanto se anhela. Por lo que, la seguridad jurídica garantiza una reparación de ser el caso que algún derecho de la persona se vea vulnerado a través de los órganos jurisdiccionales o mediante otros mecanismos de solución de conflictos, ya que así se encuentra establecido como principio garantista de derechos.

Es importante señalar que el informe de investigación desarrolló también uno de sus conceptos importantes de la subcategoría “Hostilidad Laboral”, referidos de algunos autores, teniendo a:

Para Blancas (2015), sostiene que un trabajador se encuentra en calidad de hostilizado cuando el empleador con la intención de que el empleado renuncie al puesto de trabajo de manera voluntaria y no se le retire en calidad de despido,



aplica medidas para poder cansar, fastidiar o reiterando hostigar al empleado, cuestión que es considerado como un abuso por parte de la autoridad de la empresa.

Para Rojas, García y Hernández (2019), el concepto de hostilidad laboral se define como toda conducta interpersonal cuya propósito es la de agredir o lesionar la integridad física o psicológica de cualquier empleado.

Dentro de los casos de hostilidad, la discriminación por razón de su sexo, raza o religión, es un hecho que incide frecuentemente dentro del círculo laboral que dicho acto puede dañar la integridad personal del trabajador como también afectar en su rendimiento y haciendo que al final el trabajador renuncie ante este tipo de hechos para que no le siga afectado. (Del Miguel et ál., 2016).

Según Gonzales y Delgado (2013), no dice que los comportamientos de hostigamiento que se producen de forma tendenciosa, de manera sistemática y durante un cierto periodo de tiempo

Para la subcategoría basada en la “Discriminación Laboral”, de desarrolló bajos los siguientes conceptos jurídicos de los siguientes autores:

Para Horbath (2014), el tema de discriminación laboral son actos que el empleador puede utilizar hacia sus trabajadores con la finalidad de que abandonen el trabajo ya sea por diferentes razones, son actos que finalmente llegan a lesionar la capacidad profesional del trabajador, tomando la decisión de renunciar.

Para Chávez, (2013), la discriminación se entiende como un tipo de trato por el cual unas personas distinguen a otros y se relacionan con ellos como si fuesen inferiores, ya sea por el género, la confesión religiosa, la percepción de los rasgos físicos, la etnia o clase social, etc.

Para García y Tapias (2013), la discriminación por sexo se ve evidente en muchas empresas que tienen una ideología de poder y poner al hombre por encima de las capacidades intelectuales de una mujer.

Para Covarrubias, Martínez y Molina (2018), nos dicen que: “la discriminación como un problema social multifactorial y multidimensional, tanto en su producción y reproducción cultural como en su erradicación” (2018, p. 22).

Para Carhuachín (2018), el lenguaje discriminatorio el acto discriminatorio crea y refuerza un grado de diferencias entre la gente.

Para Juárez (2015), no dice que: la discriminación aparece como un factor de vida casi cotidiano, ya que dichos actos denigran la dignidad e integridad del ser humano ya sea por condición de género, raza, creencias religiosas o condiciones socio económica.

La Corte Suprema de Justicia (2018), señala en la Casación N° 11896-2015 DEL SANTA, a través del artículo 1° del Convenio N° 111 de la OIT, señala:

[...] (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación [...].

### **III. METODOLOGÍA**

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, para ello, es preciso definir dicho enfoque.

Para Hernández, Fernández y Baptista señalan que: “la investigación cualitativa se orienta desde la perspectiva el análisis de los involucrados en un ambiente natural y en relación con su contexto”. (2014, p. 355). Asimismo es preciso establecer los siguientes parámetros metodológicos a considerar:

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Para el presente informe de investigación, es necesario utilizar métodos científicos que se encaminen a lograr el propósito que buscan los objetivos de investigación, así de esta manera encontrar la solución a los problemas planteados.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dice que el enfoque cualitativo es una agrupación de praxis interpretativas que hacen al mundo visible, lo transmitan y los convierte en un orden de función en todos los extremos de investigación: observaciones y anotaciones.

Por lo que la presente investigación fue tipo básica, ya que tiene como finalidad la obtención de información para formular nuevas teorías e incrementar los conocimientos científicos.

Para Hernández, Fernández y Baptista, nos dicen el diseño que se empleó es teoría fundamentada, ya que “son de naturaleza “local”.” (2014, p. 473).

Se dice que la investigación es de diseño teoría fundamentada porque permite construir datos que son sistemáticamente capturados para luego ser analizados y poderlos conceptualizar en relación a los objetivos de investigación.

### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

Se presenta a continuación el siguiente esquema de categorización teniendo como categorías principales “Seguridad jurídica” y “hostilidad laboral” y así definir sus sub-

categorías: “Garantías fundamentales” y “discriminación laboral” del informe de investigación:

Según Gilherme (2012), nos dice que la doctrina considera la seguridad jurídica como la máxima expresión del Estado de Derecho, puesto que de ello se encarga de resguardar y salvaguardar los derechos del ser humano.

Para Ovalle (2016), nos dice que las garantías aparecen como el medio para resguardar la eficacia de los derechos de la persona.

Para Ugarte (2012), la hostilidad laboral es conocida como el mobbing ya que daña directamente la dignidad de múltiples derechos fundamentales de las personas víctimas de hostigamiento laboral.

Según Arpi-Arpi (2018), nos dice que la discriminación laboral que se da en el Perú es un hecho de tratos desigualitarios en razón de género y creencias.

### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario de estudio en el que se desarrolló esta investigación es T.U.O. del DL N° 728, LPCL D.S. N° 003-97-TR. Asimismo, las fuentes de investigación serán los especialistas en el tema, que estén familiarizados con este delito además de las bibliotecas, repositorios y artículos científicos tanto nacionales como internacionales.

### **3.4. Participantes**

Para realizar el presente informe de investigación los participantes fueron sentencias del Tribunal Constitucional asimismo los expedientes de la Octava Sala Laboral Transitoria y por ultimo las Casaciones Laborales, con el propósito de lograr un mejor análisis de los resultados, puesto que en base a los fundamentos de cada expediente nos permitió desarrollar el análisis documental a través de la validación del instrumento de la guía documental que se han desarrollado con ítems.

### **3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Análisis documental puesto que es un método de recolección de datos e información por medio de la revisión y análisis de documentos confiables sobre una determinada materia de investigación

Siendo preciso señalar, que la técnica se basa en la búsqueda de sentencias, expedientes y resoluciones relevantes que respondan a las preguntas según los objetivos, realizando de esa forma un análisis documental.

#### **Instrumento**

Fue la guía de análisis documental, constituye un instrumento que contiene las pautas, orden y sistematización de la información de documentos materia de revisión y análisis.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dice que “lo que se indaga en un estudio cualitativo es conseguir datos, por ello se recogen con el propósito de estudiarlo y comprenderlos, para contestar las preguntas de investigación y generar nuevo conocimiento” (p. 403).

Por ello, es importante recoger los datos de manera adecuada para así procesar la información recopilada y obtener certeza de lo investigado para el vaciado de resultados.

Siendo de esta manera, que el instrumento de recolección de datos será a través de una guía de análisis documental que serán formuladas para el análisis e interpretación documental para poder realizar un análisis teórico y jurídico de sentencias, expedientes y resolución en relación al tema investigado.

### **3.6. Procedimiento**

En la investigación realizada, se ha tenido que realizar una serie de actos para la obtención de los resultados del presente informe, siendo de la siguiente manera:

- i. Una vez finalizado la recolección y se haya procesado la información recogida, se procede a analizar exhaustivamente los datos y de esa manera obtener los resultados deseados que arriben a los propósitos de nuestro trabajo de investigación.
- ii. Por último se procesan estos resultados, de esta manera se crean deducciones, descomponemos, analizamos, escudriñamos, con la finalidad de conocer sus características, cualidades, de esa manera extraer las conclusiones.

### **3.7. Rigor científico**

El presente informe se desarrolló en base a un estricto procedimiento y evaluación de expertos y asesores que han contribuido con el desarrollo del presente informe; además a ello el material de investigación recolectado son de revistas científicas acreditadas entre ellas: scielo, dialnet, redalyc, así como libros y páginas web por diferentes autores, doctrinarios y especialistas en la materia.

Para Noreña, Alcaraz, Rojas y Malpica, nos dice que: “es aquel juicio que se obtiene en la investigación, dando valor a los métodos de investigación, al análisis de datos y a los procesos que se llevan a cabo” (2012, p. 3).

Tabla N° 01

Validación de instrumento – Guía de análisis documental

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Grado</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Rosas Job Prieto Chávez</b>	Doctor	85%
<b>Ysaac Arcos Flores</b>	Magister	95%
<b>Jorge Sopan Espinoza</b>	Doctor	90.5%

### **3.8 Método de análisis de información**

Fuente: Certificado de validez

El análisis de información fue interpretativo, ya que radicó en la elaboración de las operaciones a las que fue sometido los datos logrados con la el fin de alcanzar los objetivos del estudio. Por ello, es importante precisar a:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que: la finalidad central del análisis cualitativo son: 1) explorar e indagar los datos, 2) atribuir una estructura [...] asociar los resultados con el conocimiento disponible y crear una nueva teoría fundamentada en los datos. (p. 418).

### **3.9 Aspectos éticos**

Se han establecidos para poder plantear una adecuada investigación, respetando citas, autoría y colocando la bibliografía correspondiente para poder satisfacer con los requisitos mínimos exigidos para la investigación y que cumpla con los estándares planteados por la normativa y exigibilidad de la universidad.



#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## **Objetivo General**

**Analizar la seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.**

La Casación Laboral N° 11896-2015 del Santa, trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Carlos Alberto Motta Gil, mediante escrito presentado con fecha cuatro de junio de dos mil quince contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil quince, que revocó la Sentencia apelada de fecha quince de julio de dos mil catorce, en el proceso seguido con la demandada, Empresa Pesquera Cantabria S.A. sobre cese de actos de hostilidad. Donde se habla de “Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (...) Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...). Asimismo, el artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguiente: (...) f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole”. Por ello Cherneva (2017) manifiesta que la seguridad jurídica es un principio fundamental que debe ser respaldada por el estado a través de sus entes u organismos que designan para poder proteger de manera digna y eficiente los derechos del ciudadano.

Por otro lado Castro (2018) nos menciona en su investigación que existen argumentos para demostrar que la hostilidad laboral conlleva afectaciones personales y las actividades propias del empleo generando en el trabajador un deterioro en sus actividades laborales.

Casación Laboral N° 12033-2015-Del Santa de la Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República (2017), en fundamento (tercero): “Finalmente, con relación a la infracción normativa

del artículo 1° del Convenio N° 111 OIT, debemos decir que la norma citada prescribe lo siguiente: “Artículo 1° 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. (*Fuente: Casación Laboral N° 12033-2015-Del Santa*).

En síntesis la seguridad jurídica radica en que el legislador ha visto la necesidad de poder crear normas que regulen los actos de hostilidad laboral desde el marco Constitucional Peruano en su artículo 26° donde se refiere al principio de igualdad de oportunidades sin discriminación así como el D.S. 003-97.TR Ley N° 728 LPCL en el artículo 30 donde se establecen los actos de hostilidad y los cuales la ley protege al trabajador así como los convenios internacionales entre ellos artículo 1° del Convenio N° 111 OIT, donde establece el rechazo y la anulación de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

### **Objetivo Específico 1**

#### **Analizar las garantías fundamentales en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.**

En el Exp. N° 13550-2016-0-1801-JR-LA-03 de la Octava Sala Laboral Transitoria en la NLPT menciona en su fundamento 3 al artículo 27 de la Constitución Política del Perú impone al legislador la obligación de ofrecer una adecuada protección frente al despido arbitrario y asimismo menciona en su fundamento 8 a nivel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el inciso 1) del artículo 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, vigente desde 1987, dispuso que los Estados se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, por otro lado tenemos a la Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N° 01875-2006-PA/TC LIMA donde los señores Víctor y otros interponen demanda de amparo contra el Congreso de la República y el Ministerio Relaciones Exteriores a fin de que cese la amenaza de violación de su derecho constitucional a la igualdad. En donde el operador jurídico hace mención acerca de la discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta. Es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo o, también, en nuestro criterio, la edad. Precisamente, el caso de autos se refiere al primer tipo de discriminación, finalmente, Declarar FUNDADA, en parte, la demanda. Por ello Ibaceta (2014) manifiesta que las garantías fundamentales resguardan y protegen los derechos fundamentales del ser humano en todos los extremos, por el cual el estado cumple un rol importante en salvaguardar y hacer prevalecer dichos derechos, por consecuente se trata de defender desde un inicio los derechos fundamentales de las persona es decir de proteger los derechos humanos

del hombre, para luego ser un punto de partida para los demás derechos reconocidos

En síntesis es importante señalar que la Constitución Política del Estado Peruano, establece una protección al trabajador ante el despido arbitrario establecido en “el artículo 27° de la en la que impone al legislador la obligación de ofrecer una adecuada protección frente al despido arbitrario. Asimismo la DD.HH. en su artículo 1 establece que los estados deberán garantizar los derechos y libertades de las personas esto se relaciona con el convenio 169 de la OIT en la que establece en su artículo 20°, se dispuso que los gobiernos deberán adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores, pero es aquí donde un hito y precedente importante, puesto que dicho convenio respalda y garantiza los derechos del trabajador que sea víctima de discriminación en todos su extremos, pues dicha norma es importante para que el legislador pueda reforzar el artículo 30 del D.S. 003-97.TR Ley N° 728 LPCL dado que los actos de discriminación pueden ser todos los que determina la Ley como aquellos actos que pueden verse afectados para el trabajador en un caso en concreto. En tal sentido, las garantías fundamentales, son aquellas medidas preventivas que el Estado ha proporcionado para garantizar la protección de los derechos del trabajador y aplicar las sanciones que corresponda.

Es importante señalar que el Perú ha rectificado una serie de convenios siendo uno de ellos el convenio 111 de la OIT en la que establece cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, por ello es importante que se garantice los derechos de los trabajadores en todos sus extremos, estando de acuerdo con la sentencia al defender el derecho de igualdad.

## **Objetivo Específico 2**

**Analizar los derechos reconocidos en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.**

### **EXP. N.0 05652-2007-PA/TC LIMA**

Con fecha 13 de octubre de 2004 la recurrente interpone demanda ele amparo contra la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana (SBLM) y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), solicitando que se deje sin efecto el despido discriminatorio del que habría sido objeto, ya que se habla sobre la base del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, puede concluirse que la mujer embarazada está protegida contra todo despido por razón de su condición durante el período de embarazo, nos menciona en su fundamento 35 que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo, finalmente, Declarar FUNDADA la demanda de amparo y ordenan la reposición de la agraviada. Por otro lado tenemos a Terraza (2017) donde menciona que se trata de un derecho inherente al sujeto constitucionalmente reconocido para la defensa y garantía de sus demás derechos, de que estos no se vean transgredidos ni menos violentados y de suceder, de que esto será resarcido de tal manera que el bien jurídico vulnerado será repuesto o en todo caso recuperado el valor del mismo.

En síntesis con la decisión del operador jurídicos, se está de acuerdo ya que, es importante señalar que los derechos reconocidos del trabajador ya se encuentran regulados en el marco constitucional, puesto que el derecho a la igualdad de oportunidades es un derecho y un principio fundamental que protege al trabajador ante cualquier acto de discriminación siendo el derecho a la igualdad.

## V. CONCLUSIONES

- Primero:** En relación al objetivo generar se puede concluir que; a través de la seguridad jurídica el legislador no podrá dejar de administrar justicia cuando los fundamentos, hechos y medios de prueba justifiquen un acto de discriminación que origine su despido involuntario. Es importante señalar que el principio de igualdad suscrito en el inciso 1 del Art. 26 de la Constitución Política reconoce que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, siendo uno de los pilares fundamentales en que el operador jurídico garantice la seguridad jurídica del trabajador en todos los casos.
- Segundo:** En relación al objetivo específico 1 se puede concluir que; se tiene el respaldo constitucional como convenios internacionales que deberían de respaldar y garantizar los derechos del trabajador con las garantías mínimas que brinda nuestro marco normativo. Asimismo; se sabe que la constitución protege los derechos del trabajador, existen Convenios que garantizar la debida protección, porqué entonces aún se sigue viendo actos discriminatorios en el Perú, Por lo tanto, el Estado debería poner mayor énfasis al cumplimiento de las normas que se establecen en favor de todos los trabajadores.
- Tercero:** En relación al objetivo específico 2 se puede concluir que; es evidente que el reconocimiento constitucional de dicho principio laboral constituye una manifestación del derecho a la igualdad en el ámbito de las relaciones labores. En tal sentido, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda reforzar las medidas necesarias en base a proteger los derechos de todos los trabajadores, puesto que se tiene un marco constitucional que protege los despidos arbitrarios en todos los extremos, pero se sabe que se tiene convenios internacionales como la DD.HH., convenios de la OIT que contribuyen con proteger los derechos del trabajador por lo que es importante que tomen en cuenta cuando se violen algunos de los derechos del trabajador.
2. Se recomienda fortalecer el D.S. 003-97-TR, Ley 728 de la LCPL, en base al artículo 30 donde señala los casos de hostilidad laboral, puesto que estos deberían abarcar en todos sus extremos que afecten la dignidad y la moral del trabajador.
3. Se recomienda al congreso de la republica implementar un proyecto de ley para regular los aspectos en bases a la hostilidad laboral por discriminación para la micro y pequeñas empresas, que es ahí donde mayormente se ve estos tipos de actos.



## REFERENCIAS

### Tesis publicadas

- Castro, M. (2018). *Criterios jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú* [tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Recuperado de [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033\\_43525613\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033_43525613_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castañeda, D. (2016). *El principio de seguridad jurídica en la determinación de la pena en las circunstancias atenuantes privilegiadas del código penal peruano*. [tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1979/1/RE\\_DERE\\_MARIA.CASTA%C3%91EDA\\_SEGURIDAD.JURIDICA.DETERMINACION\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1979/1/RE_DERE_MARIA.CASTA%C3%91EDA_SEGURIDAD.JURIDICA.DETERMINACION_DATOS.pdf)
- Waschgl, D. (2015). *Estrés laboral: Hostilidad percibida en personal sanitario y variables psicosociales relacionadas*. [tesis de doctor, Universidad de Murcia]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10201/46500>
- Rabascall, O. F. (2016). *La seguridad jurídica como derechos justificable*. [tesis de magister, Universidad de Guayaquil]. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/17125>
- Cavero, C. (2017). *La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país*. [Tesis de maestro, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1997/MAESTR\\_ADMIN\\_JUSTICIA\\_CARMEN%20JACOB%20CAVERO%20LEVANO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1997/MAESTR_ADMIN_JUSTICIA_CARMEN%20JACOB%20CAVERO%20LEVANO.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Sandoval, M. (2016). *El principio de legalidad en materia penal en Colombia y su proceso de transformación. Tensiones entre la ley positiva y los criterios de seguridad jurídica, justicia material y legitimidad*. [tesis de doctor, Universidad Santo Tomás]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11634/9782>

### **Libros en físico y virtuales**

Blancas, C. (2015). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima, Perú: Jurista Editores.

Gómez, I. y Castro, D. (2015). *Contratación Segura (3ª ed.)*. Editorial. Legis editores, Bogotá.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. (2014). (6º. ed.). Metodología de la investigación México: Mc Graw-Hill interamericana, S.A. Editores

Fernández, C. y Ferrer, J. (2018). *Seguridad jurídica, pobreza y corrupción en Iberoamérica*. Recuperado de <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491236023.pdf>

Noreña, A., Alcaraz, M., Rojas, J y Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Recuperado de <http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>

### **Revistas y artículos**

Arpi-Mayta, R. y Arpi-Quilca, L. (2018). Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a06v9n1.pdf>

Arrazola. F. (septiembre, 2014). El concepto de seguridad jurídica, elementos y amenazas ante la crisis de la ley como fuente del derecho. *Revista de Derecho Público* Nº 32. Recuperado de <https://doi.org/10.15425/redepub.32.2014.09>

- Covarrubias, K.; Martínez-Guzmán, A. y Molina, N. (2018). Las representaciones sociales de ladiscriminación de doce organizaciones sociales (grupos vulnerables) del estado de Colima: Necesidades y propuestas de acción. *Culturales*, 6, e377. doi: <https://doi.org/10.22234/recu.20180601.e377>
- Campos, M. (febrero, 2018). Más normas, menos seguridad: El problema de la seguridad jurídica en todo proceso de reforma. *Revista VOX JURIS* (35) 1. Recuperado de <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2018.v35n1.10>
- Carhuachín, C. (2013). Lenguaje y discriminación: Una perspectiva latina en los Estados Unidos de América. *Realitas, Revista de Ciencias Sociales, Humanas y Artes*, 1 (2), 18-24.
- Chávez, J. (2013). Universidad Nacional Agraria La Molina – Perú: inclusión social y discriminación social. *Revista Lusófona de Educação*. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rle/n24/n24a09.pdf>
- Cherneva B. (2017). Legal Security as a Principle in Lawmaking. *Magazine Globalization, the State and the Individual*, No 2(14)/2017, s. 23–29. Recuperated from <http://www.gsjournal.bg/gsjournal/images/dok/GSI14/lvaylova.pdf>
- Del Miguel, V. y Prietto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, Nº 38. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Ferrero, R. (2015). Garantías constitucionales. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5143962.pdf>
- Guilherme-Marín, L. (2012). El precedente en la dimensión de la seguridad jurídica. *Revista Ius et Praxis*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v18n1/art08.pdf>

- García-Roa, E y Tapias-Torrado, L. (enero/junio, 2013). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia —Empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol. 12, núm. 24. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/545/54526806015.pdf>
- González-Trijueque, D, y Delgado, S. (2013). Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60. *Liberabit*, 19(1), 121-131. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272013000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000100012&lng=es&tlng=es).
- Hrobath, E. (abril, 2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Revista Economía, Sociedad y Territorio*, vol. xiv. núm. 45. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n45/v14n45a6.pdf>
- Ibaceta, D. (2014). Breves ideas acerca del reforzamiento de las acciones constitucionales. *Revista de derecho público/edición especial* N° 167. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/46537133.pdf>
- Juarez, A. (2015). Discriminación y Estigmatización en la Transexualidad. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833385>
- León, L., Barrueta, D., y Martell, L. (enero, 2019). La seguridad jurídica una proyección general. *Revista Conrado*, 15(66), 292-299. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Muñoz, M. (enero/junio, 2019). Los principios de legalidad y seguridad jurídica en la aplicación de la evaluación de desempeño docente. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 813 - 832. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-813.pdf>
- Ñaupas, Humberto. Valdivia, M. Palacios, Jesús. Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis Recuperado de

file:///C:/Users/user/Downloads/METODOLOG%C3%8DA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CUALITATIVA%20Y%20CUANTITATIVA.pdf

Ovalle-Favela, J. (2016). Derechos humanos y garantías constitucionales. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n146/2448-4873-bmdc-49-146-00149.pdf>

Patlán, J. (julio/octubre, 2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Ciencia Ergo Sum*, vol. 23, núm. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>

Rojas-Solís, J., García-Ramírez, B., & Hernández-Corona, M. (2019). Mobbing on University Staff: A systematic Review. Recupérate from <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>

Terrasa, L. (julio/diciembre). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de argentina. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429652789005.pdf>

Ugarte-Cataldo, E. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Revista Ius et Praxis*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v20n1/art04.pdf>

## **Normas legales**

Corte Suprema de Justicia. (2018). CAS. N° 11896-2015 DEL SANTA: Cese de actos de hostilidad. PROCESO ORDINARIO-NLPT. Recuperado de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/cas11896-2015-DelSanta.pdf>

Ministerio de Justicia. (2019, 12 de julio). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Diario Oficial el peruano. Recuperado de <https://www.perupetro.com.pe/wps/wcm/connect/corporativo/c775e8a4-60a1->

40ea-9fa7-b184f4a7388f/D.S.N%C2%B0003-97-  
TR.pdf?MOD=AJPERES&D.S.N%20003-97-TR

## NOTICIAS

Agencia Peruana de Noticias. (2018, 19 de mayo). *Sunafil orienta sobre discriminación laboral en 15 regiones*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-sunafil-orienta-sobre-discriminacion-laboral-15-regiones-710597.aspx>

## **ANEXOS**

### Anexo 01 – MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	La seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019					
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIZACIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Supuestos General</b>	Seguridad jurídica	La seguridad jurídica es una garantía fundamental que el estado proporciona, el cual tiene como finalidad proteger y conservar sus derechos, y que si éstos fueran violados le serán restablecidos o reparados.	- Garantías fundamentales  - Derechos reconocidos	<b>Enfoque</b>
¿Cómo se presenta la seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019?;	Analizar la seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.	La seguridad jurídica no es eficiente en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019				*Cualitativo
<b>Problema Específico</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Supuestos Específicos</b>	Hostilidad Laboral	La hostilidad laboral, son aquellos actos y/o conductas que se dan dentro y fuera de un trabajo que lesionan la integridad moral de la persona, y en su mayoría llegando a causar la renuncia del trabajador por mantener su seguridad y el de su familia.	Discriminación	<b>Tipo y diseño</b>
PE1: ¿Cuáles son las garantías fundamentales en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019?	OE1: Analizar las garantías fundamentales en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.	Las garantías fundamentales no se cumplen en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.				Básico - interpretativo
PE2: ¿Cuáles son los derechos reconocidos en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019?	OE2: Analizar los derechos reconocidos en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.	Los derechos reconocidos son afectados en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.				Teoría fundamentada

Fuente: Elaboración propia.



## Anexo 02 – INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (RESOLUCIONES)

<b>GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (RESOLUCIONES)</b>			
<b>Número de Expediente</b>			
<b>Órgano que emitió la Resolución</b>			
<b>Objetivo General</b>	<b>Analizar la seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.</b>		
<b>Ítems</b>	<b>FUNDAMENTO PARA ANALIZAR</b>	<b>ANÁLISIS DEL FUNDAMENTO</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>
<b>Cuál es la finalidad de la seguridad jurídica en el marco de legislación laboral</b>			
<b>En qué consiste los actos de hostilidad laboral por discriminación</b>			
<b>Cómo repercute los actos hostiles frente a los derechos del trabajador</b>			
<b>Cuáles son los actos de hostilidad laboral por discriminación reconocidos en el texto único ordenado del d. Leg. Nº 728, (Ipcl). D.s. nº 003-97-tr</b>			

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (RESOLUCIONES)			
Número de Expediente			
Órgano que emitió la Resolución			
Objetivo Específico 1	Analizar las garantías fundamentales en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.		
Ítems	FUNDAMENTO PARA ANALIZAR	ANÁLISIS DEL FUNDAMENTO	CONCLUSIÓN
Como consagra la Constitución Política del Perú respecto a la protección contra un despido abusivo por causa de hostilidad laboral.			
Que nos dice los derechos humanos con respecto al cumplimiento de las garantías fundamentales en casos de hostilidad laboral por discriminación.			
Qué interpretación nos da el convenio 169 de la OIT con respecto a su artículo 20º.			

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (RESOLUCIONES)			
Número de Expediente			
Órgano que emitió la Resolución			
Objetivo Específico 2	Analizar los derechos reconocidos en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.		
Ítems	FUNDAMENTO PARA ANALIZAR	ANÁLISIS DEL FUNDAMENTO	CONCLUSIÓN
Cuáles son los derechos reconocidos del trabajador en base al principio de igualdad que establece el Estado como una medida de Seguridad Jurídica.			
Qué relación existe entre el derecho a la igualdad y la discriminación en materia laboral.			
Que nos dice el convenio 116 con respecto a la discriminación en casos de hostilidad laboral			

## Anexo 03 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Prieto Chávez Rosas Job
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Coord. De Investigación de la EP Derecho de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de análisis documental.
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Olazo Zarate Elizabeth Victoria.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

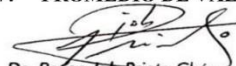
CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-----

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

  
 Dr. Rosas Job Prieto Chávez  
 Abogado CAS N° 2486  
 Administrador

85%
-----

Lima, 16 de Junio del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No 41651398. Telf.: 922011064

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ARCOS FLORES, YSAAC MARCELO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DECENTE - UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:   
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

✓

### PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 20 de mayo del 2020

YSAAC M. ARCOS FLORES  
**ABOGADO**  
 C.A.U. 1563

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 06976372 Telf: 99694802

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: SOPAN ESPINOZA JORGE LUCIO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente U. Las Américas y Docente U. Cesar Vallejo
- 1.3. Especialidad: Derecho: Abogado. Magister en Derecho Civil. Doctor en Ciencias y Educación.
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de análisis documental
- 1.5. Autora del Instrumento: Elizabeth Victoria Olazo Zarate

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90.5 %

Lima, 26 de mayo de 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 08190958. Telf.: 943874263

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (RESOLUCIONES)		
Número de Expediente	Casación Laboral N° 12033-2015-Del Santa	
Órgano que emitió la Resolución	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA	
Objetivo General	Analizar la seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.	
Ítems	FUNDAMENTO PARA ANALIZAR	ANÁLISIS DEL FUNDAMENTO
Cuál es la finalidad de la seguridad jurídica en el marco de legislación laboral	En su fundamento (tercero): “Finalmente, con relación a la infracción normativa del artículo 1° del Convenio N° 111 OIT,	Debemos decir que la norma citada prescribe lo siguiente: “Artículo 1° 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.
En qué consiste los actos de hostilidad laboral por discriminación	“En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.	En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y



		personales se ve restringida”.
<b>Cómo repercute los actos hostiles frente a los derechos del trabajador</b>	<p>“Asimismo, en cuanto a la infracción normativa del inciso 2) del artículo 2° e inciso 1) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, debemos indicar que las normas citadas señalan lo siguiente: “Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (...)”</p>	<p>Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...)”</p>
<b>Cuáles son los actos de hostilidad laboral por discriminación reconocidos en el texto único ordenado del d. Leg. N° 728, (Ipcl). D.s. n° 003-97-tr</b>	<p>En fundamento (tercero), “Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido.</p>	<p>f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole</p>



GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (RESOLUCIONES)		
Número de Resolución	Casación. Laboral N° 11896-2015 DEL SANTA	
Órgano que emitió la Resolución	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA	
Objetivo General	Analizar la seguridad jurídica en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.	
Ítems	FUNDAMENTO PARA ANALIZAR	ANÁLISIS DEL FUNDAMENT
<b>Cuál es la finalidad de la seguridad jurídica en el marco de legislación laboral</b>	Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Carlos Alberto Motta Gil, mediante escrito presentado con fecha cuatro de junio de dos mil quince contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil quince, que revocó la Sentencia apelada de fecha quince de julio de dos mil catorce, en el proceso seguido con la demandada, Empresa Pesquera Cantabria S.A. sobre cese de actos de hostilidad.	. En donde un punto importante señalan que el Perú como signatario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha ratificado el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, habiendo acogido de esta forma dicha regulación como parte del derecho nacional.
<b>En qué consiste los actos de hostilidad laboral por discriminación</b>	Sobre cese de actos de hostilidad. Donde se habla de “Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (...) Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.	Asimismo, el artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguiente: (...) f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole”.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (RESOLUCIONES)			
Número de Expediente	EXP. N° 13550-2016-0-1801-JR-LA-03		
Órgano que emitió la Resolución	OCTAVA SALA LABORAL TRANSITORIA EN LA NLPT		
Objetivo Específico 1	Analizar las garantías fundamentales en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.		
Ítems	FUNDAMENTO PARA ANALIZAR	ANÁLISIS DEL FUNDAMENTO	CONCLUSIÓN
Como consagra la Constitución Política del Perú respecto a la protección contra un despido abusivo por causa de hostilidad laboral.	<b>f.3:</b> El artículo 27° de la Constitución Política del Perú impone al legislador la obligación de ofrecer una adecuada protección frente al despido arbitrario,	Según el fundamento, la Constitución como Supremacía de nuestro marco normativo, señala que ante un despido sin causa, abusivo y/o arbitrario el Legislador deberá salvaguardar los derechos del trabajador.	En conclusión, El legislador no podrá dejar de administrar justicia cuando los fundamentos, hechos y medios de prueba justifiquen un acto de discriminación que origine su despido involuntario
Que nos dice los derechos humanos con respecto al cumplimiento de las garantías fundamentales en casos de hostilidad laboral por discriminación.	<b>f.8:</b> A nivel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el inciso 1) del artículo 1° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, vigente desde 1978, dispuso que los Estados “se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su	Según el fundamento, El estado es quien se encarga dar las garantías necesarias al trabajador para que sus derechos no sean transgredidos por el empleador.	En conclusión, se tiene el respaldo constitucional como convenios internacionales que deberían de respaldar y garantizar los derechos del trabajador con las garantías mínimas que brinda nuestro marco normativo.

	jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social		
Qué interpretación nos da el convenio 169 de la OIT con respecto a su artículo 20º.	Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales; por el cual, de la revisión del artículo 20º, se dispuso que los gobiernos deberán adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores, en particular para garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades, trato para hombres y mujeres en el empleo contra el acoso sexual	Del fundamento citado, se puede establecer que el Perú al suscribir y rectificar dichos convenios se compromete a garantizar las medidas de seguridad pertinente para garantizar que todos los trabajadores gocen de una igualdad de derechos.	En conclusión, Se sabe que la constitución protege los derechos del trabajador, existen Convenios que garantizan la debida protección, porqué entonces aún se sigue viendo actos discriminatorios en el Perú, Por lo tanto, el Estado debería poner mayor énfasis al cumplimiento de las normas que se establecen en favor de todos los trabajadores.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (RESOLUCIONES)			
Número de Expediente	EXP. N. 0 05652-2007-PA/TC-Lima		
Órgano que emitió la Resolución	La Sala Segunda del Tribunal Constitucional		
Objetivo Específico 2	Analizar los derechos reconocidos en casos de hostilidad laboral por discriminación en el distrito de Ate, Año 2019.		
Ítems	FUNDAMENTO PARA ANALIZAR	ANÁLISIS DEL FUNDAMENTO	CONCLUSIÓN
Cuáles son los derechos reconocidos del trabajador en base al principio de igualdad que estable Estado como una medida de Seguridad Jurídica.	<b>f. 35:</b> El principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a <i>los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo</i>	Del fundamento señalado, se puede inferir que el principio de igualdad suscrito en el inciso 1 del Art. 26 de la Constitución Política reconoce que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.	En conclusión, es evidente que el reconocimiento constitucional de dicho principio laboral constituye una manifestación del derecho a la igualdad en el ámbito de las relaciones labores.
Qué relación existe entre el derecho a la igualdad y la discriminación en materia laboral.	<b>f.36:</b> La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición	Del fundamento señalado se puede inferir que la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.	En conclusión, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y

	económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.		personales se ve restringida.
Que nos dice el convenio 116 con respecto a la discriminación en casos de hostilidad laboral	<b>f. 39:</b> En el apartado a), del Art. 1.1 del Convenio 111 se define la discriminación laboral como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".	Del fundamento señalado, se puede inferir que La protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, y abarca el acceso a la educación, la orientación y la formación profesionales	Se concluye que, la discriminación vulnera la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran (libertad de trabajo) y menoscaba las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial y sus aptitudes y cualidades, a efectos de ser remunerados en función de sus méritos.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores**

Yo (Nosotros), ELIZABETH VICTORIA OLAZO ZARATE egresado(s) de la FACULTAD DE DERECHO

Y HUMANIDADES y Escuela Profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "LA SEGURIDAD JURÍDICA EN CASOS DE HOSTILIDAD LABORAL POR DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO DE ATE, AÑO 2019", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
ELIZABETH VICTORIA OLAZO ZARATE <b>DNI:</b> 46617450 <b>ORCID</b> 0000-0003-0868-1229	Firmado digitalmente por: EOLAZO el 27 Jul 2020 18:05:55

Código documento Trilce: 37631

